



ATERIMA
work

Polski rynek pracy w 2023 roku.

Jakich zmian się
spodziewać?

2023

Sytuacja na polskim rynku pracy jest dynamiczna. Na przestrzeni kilku lat mówiło się m.in. o:

• rynku pracownika

o którym de facto można było wspomnieć raczej jedynie w branży IT,

• możliwej zapaści

m.in. przez lockdown spowodowany pandemią COVID-19, który w największym stopniu dotknął branżę eventową, gastronomię, hotelarstwo oraz handel detaliczny – chodzi tu głównie o takie podmioty, które swoje placówki miały zlokalizowane w zamkniętych na czas lockdownu galeriach handlowych. Obecnie zapaść na rynku spowodowana może być rosnącą inflacją, a szczególnie wzrostem cen energii, który dla firm, szczególnie produkcyjnych, stanowi ogromne obciążenie,

• ciągłej niepewności jutra

Wspomniana wcześniej pandemia, później atak Rosji na Ukrainę, sytuacja geopolityczna, ekonomiczna, energetyczna, wysoka inflacja.

W takich realiach przychodzi funkcjonować zarówno firmom reprezentującym sektor MŚP, jak i międzynarodowym korporacjom. Wszystkie – choć w różnym stopniu – zderzają się z następującymi wyzwaniami:

- rosnącą inflacją oraz presją płacową,
- spadkiem motywacji i zaangażowania pracowników,
- płynnością pracowniczą,
- trudnościami w pozyskaniu wartościowych pracowników na rynku pracy,
- ciągłą zmianą przepisów dotyczących m.in. prawa pracy, podatków,
- rosnącym zróżnicowaniem kulturowym i wiekowym pracowników.

**W tych wszystkich obszarach kluczową rolę odgrywają ludzie.
Bez nich i ich pracy nie byłaby możliwa realizacja celów biznesowych.**

W raporcie Polski rynek pracy 2023 dowiesz się, jakie czynniki mają istotny wpływ na zachowania pracowników, ich decyzje i podejście do pracy, a w konsekwencji na przyszłość polskiego rynku pracy.

Skłonność pracowników do zmiany pracy

Jednym ze zjawisk zapoczątkowanych w 2021 i nadal obecnych na rynku pracy jest skłonność pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia. Zjawisko to w skali światowej określane jest jako **Great Resignation** lub **Big Quit**.

Z czego ono wynika i dlaczego skłonność pracowników – również w Polsce – do zmiany pracy jest nadal widoczna?

Pierwsza fala pandemii COVID-19 zastopowała planowane zmiany zawodowe wśród pracowników. W marcu 2020 świat się zatrzymał. Ograniczono wiele przedsięwzięć i aktywności biznesowych. Z domu nie można było wyjść na spacer, a co dopiero na rozmowy o pracę. Dla części pracowników koniecznością była praca zdalna, dla innych zmniejszenie wymiaru pracy, a dla kolejnych – brak zatrudnienia. Widoczne to było szczególnie w branżach związanych z hotelarstwem, gastronomią, rozrywką, czy wydarzeniami kulturalnymi. Problem ten dotknął także pracowników zatrudnionych tymczasowo, dla których możliwość szybkiej zmiany pracy została znacząco ograniczona.

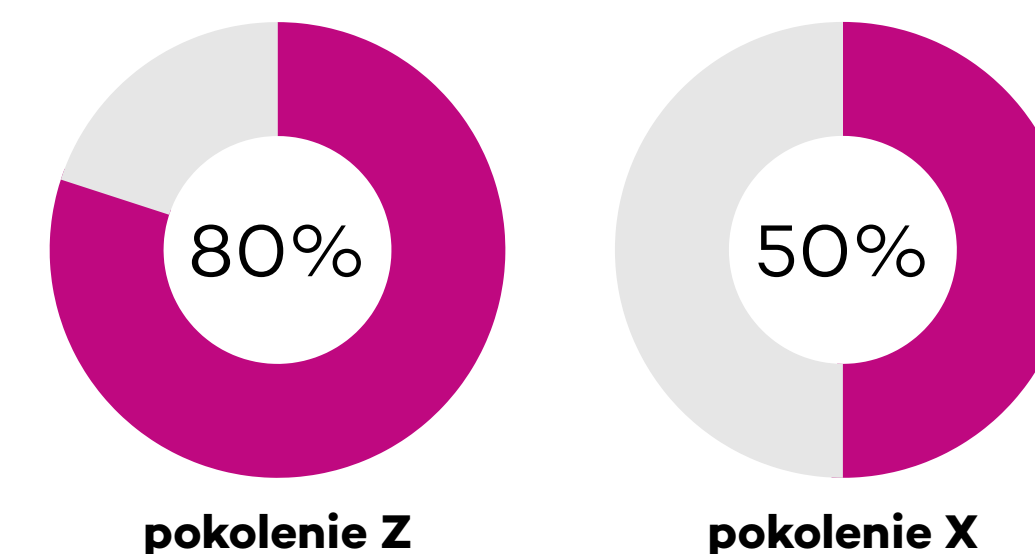
Na rynku pojawiła się niepewność, ograniczenie kontaktów społecznych, konieczność przystosowania się do nowych warunków funkcjonowania. Po roku życia w pandemii pojawiło się także gigantyczne zmęczenie – wszystkim. Z biegiem czasu sytuacja pandemiczna zaczęła się normować, głównie za sprawą spadku zakażeń, a widoczne wśród ludzi zmęczenie skutkowało także silną potrzebą zmian.

Dodatkowo okazało się, że w pandemii życie w wielu organizacjach dalej się toczy. Część firm dostosowała swoje produkty czy usługi, a także sposób komunikacji do pandemicznych warunków. Sytuacja ekonomiczna na rynku nie była tak zła, jak zakładano.

Należy mieć też na uwadze czynnik psychologiczny – ze względu na liczbę śmiertelnych przypadków w czasie pandemii zupełnie inaczej popatrzyliśmy na kwestie zdrowia. We wcześniej zabieganym i zapracowanym świecie – w obliczu pandemii zdrowie stało się znów ważne, nierzadko ważniejsze niż praca i przywiązanie do niej.

Wiosną 2021 wielu pracowników postanowiło dokonać zmian i znaleźć nową – w nadziei – lepszą pracę. Pojawiła się większa skłonność do podejmowania bardziej ryzykownych, a wstrzymywanych przez pandemię decyzji.

Zgodnie z analizami przeprowadzonymi przez LinkedIn w 2021 roku aż **80% użytkowników tego portalu, reprezentujących pokolenie Z i 50% użytkowników reprezentujących pokolenie X – dokonało zmian zatrudnienia.**



Na rynku pracy jeszcze bardziej istotny okazał się sposób komunikacji z kandydatem i jego doświadczenie we współpracy z pracodawcą, a w tym: bieżąca informacja o planach firmy oraz co firma oferuje pracownikom i na ile elastycznie może podejść do ich potrzeb (np. godziny pracy czy transparentna polityka zatrudnienia).

Przewiduje się, że w roku 2023 ze względu na rosnącą inflację, coraz wyższe koszty operacyjne i rosnącą niepewność – pracownicy będą ostrożniej podejmować decyzje o zmianach, a pracodawcy – o zatrudnianiu. Niemniej – będzie to kolejny rok, w którym na rynku pracy będzie dynamicznie. Dane z Raportu płacowego Hays 2023, pokazują, że **aż 87% firm planuje prowadzić procesy rekrutacyjne, a 72% z nich spodziewa się trudności w tym zakresie.** Tymczasem pracownicy nadal będą szukali lepszych warunków pracy – głównie pod kątem finansowym.

Napaść Rosji na Ukrainę – to kolejna negatywna i trudna do zrozumienia sytuacja, która miała wpływ biznesowy na wszystkie rynki. Ponownie pojawiła się niepewność i obawy wśród pracodawców, klientów i pracowników.

Zmianie uległa sytuacja na polskim rynku pracy, gdzie przed wojną można było zaobserwować duży odsetek Ukraińców – około **1,5 miliona**. Wybuch wojny spowodował niespotykany wcześniej napływ ukraińskiej ludności. Szacuje się, że **od początku wojny do lutego 2023 do Polski przybyło niemal 10 mln osób uciekających przed wojną**. Badania pokazują, że:

- są to głównie kobiety z dziećmi,
- mniej niż połowa posługuje się w sposób komunikatywny językiem polskim,
- są to osoby, które wcześniej nie pracowały za granicą,
- zaledwie kilka procent chce zostać na stałe w Polsce.

Niemniej i tutaj sytuacja jest dynamiczna. Mimo polskiej gościnności coraz więcej uchodźców szuka możliwości powrotu do swojej ojczyzny i pomimo trwającej wojny próbuje znów tam żyć. Według danych Straży Granicznej od 24 lutego 2022 do 19 lutego 2023 roku granicę polsko-ukraińską przekroczyło **9,945 mln** uchodźców z Ukrainy, głównie kobiet i dzieci. W tym samym czasie na Ukrainę **wróciło ponad 8 mln** osób. Według polskiego MSWiA zdecydowana większość, bo **75%** obywateli Ukrainy, którzy od początku wojny przekroczyli granicę ukraińsko-polską, stanowią osoby dorosłe.

Według statystyk około **97%** migrantów wojskowych to kobiety, a mężczyźni stanowią zaledwie **3%**. Tymczasem według platformy Lalafo prawie połowa przymusowych migrantów z Ukrainy planuje po wojnie wrócić do domu, natomiast około **12%** wyraża chęć pozostania w Polsce.

Jednocześnie należy podkreślić, że wraz z wybuchem wojny Polskę opuściło wielu ukraińskich mężczyzn – szacunki pokazują, że jest to około **100 tys.** Powyższe czynniki spowodowały, że te sektory i branże, które ze względu na specyfikę pracy (np. budownictwo, transport, produkcja) zatrudniały mężczyzn, znacząco ucierpiały, tracąc płynność zatrudnienia.

Polski rynek pracy coraz bardziej

zróżnicowany kulturowo



Sytuacja ta była dostrzegalna również w zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Najlepiej poradziły sobie te agencje pracy tymczasowej, które przez lata budowały swoją markę, jako solidnego pracodawcy, posiadały bogate bazy kandydatów oraz dzięki świetnej znajomości przepisów potrafiły zatrudniać pracowników z innych państw zza wschodniej granicy, jednak z krajów dalszych niż **Ukraina – Gruzja, Indonezja, Azerbejdżan, Kazachstan, Uzbekistan, czy Turkmenistan.**

Należy podkreślić, że polski rynek pracy, na którym nierzadko trudno jest znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, coraz częściej jest zasilany przez pracowników napływających z Gruzji, Uzbekistanu czy Kazachstanu. O ile Gruzini (których jest najwięcej w rejestrach ZUS – 27,4 tys.) są objęci uproszczoną procedurą legalizacji pobytu i pracy w Polsce, o tyle zatrudnienie Uzbeków (obecnych 4,9 tys.) i Kazachów (3,3 tys.) wiąże się już ze skomplikowanymi procedurami wizowymi. Dodatkowo dla cudzoziemców znalezienie się w obcym, odległym od ojczystego kraju jest dużym wyzwaniem organizacyjnym i psychologicznym. Pomocne okazuje się ułatwienie wszelkich procesów administracyjnych, czy wsparcie komunikacyjne (np. poprzez przygotowanie odpowiednich materiałów, które wyjaśnią różne aspekty związane z życiem w Polsce). Tu powierzenie wyspecjalizowanej agencji zatrudnienia całego procesu legalnego zatrudnienia oraz wsparcia w poradeniu sobie w pierwszych dniach życia w nowym miejscu jest inwestycją o dużej stopie zwrotu nakładów czasowych i finansowych.

Warto podkreślić, że choć kraje takie jak Uzbekistan czy Kazachstan wydają się w stosunku do Polski odległe kulturowo, ci pracodawcy, którzy zatrudnili Uzbeków czy Kazachów dostrzegają wiele cech wspólnych ich kultury z Polską. Cenią też współpracę i możliwość elastycznej realizacji zleceń.

Wszystko wskazuje na to, że odpływ ukraińskich mężczyzn będzie miał charakter wieloletni – choć wszyscy czekają na zakończenie wojny, nikt nie umie przewidzieć jak długo będą prowadzone działania zbrojne i wskazać datę jej zakończenia. A kiedy do tego zakończenia dojdzie, to właśnie mężczyźni będą potrzebni do odbudowy zniszczonego kraju. A ta będzie trwała latami.

Warto mieć na uwadze różnice kulturowe i wynikające z tego nowe wyzwania – **komunikacyjne, prawne, społeczne i psychologiczne.** Im odleglejszy kraj – tym możliwe większe rozdziewięki.

Gruzini (których jest najwięcej w rejestrach ZUS – **27,4 tys.**) są objęci uproszczoną procedurą legalizacji pobytu i pracy w Polsce, o tyle zatrudnienie **Uzbeków (obecnych 4,9 tys.)** i **Kazachów (3,3 tys.)** wiąże się już ze skomplikowanymi procedurami wizowymi.

Kazachstan
3,3 tys.

Uzbekistan
4,9 tys.

Gruzja
27,4 tys.

Bezrobocie i trendy na polskim rynku pracy w 2023 roku

Systematycznie obserwując polski rynek pracy przewidujemy następujące trendy na rok 2023:

nieznaczny wzrost bezrobocia w stosunku do rekordowo niskiego bezrobocia w roku 2022,

rosnąca elastyczność form i sposobów zatrudnienia,

konieczność zarządzania różnorodnością pracowników (wiekową i kulturową),

ograniczenia budżetów związanych z inwestycjami,

rosnące zmęczenie i spadające zaangażowanie pracowników.

Śledząc poziom bezrobocia na polskim rynku pracy aż trudno uwierzyć w dane – a są one wyjątkowo dobre. Początek roku 2022 zaczął się na poziomie 5,9%, by potem stopniowo spadać aż do poziomu 5,2%.

	styczeń	luty	marzec	kwiecień	maj	czerwiec	lipiec	sierpień	wrzesień	październik	listopad	grudzień
2022	5,9%	5,9%	5,8%	5,6%	5,4%	5,2%	5,2%	5,2%	5,1%	5,1%	5,1%	5,2%

Tak niskiego bezrobocia nie było w Polsce od dziesiątek lat, co za sukces mogą sobie poczytywać przedsiębiorcy i... konsumenci. Jedni i drudzy dynamicznie działają na rynkach produkując oraz dokonując zakupów. Warto także dodać, że Polska zajmuje drugie miejsce pod względem niskiego bezrobocia pośród wszystkich krajów Unii Europejskiej – zaraz po Czechach. Jednak należy zwrócić uwagę na **znaczącą i stale postępującą inflację**. Ta z kolei wpływa na każde przedsiębiorstwo, skutkując wzrostem kosztów (energii, surowców, czy kosztów pracy), a tym samym wzrostem cen usług czy produktów końcowych.

Podwyżka płacy minimalnej w styczniu 2023 ma dodatkowy, negatywny wpływ na wysokość cen produktów czy usług.

Wzrost cen odczuwają także pracownicy – patrzą oni jednak głównie z perspektywy własnego portfela, a nie wydatków pracodawcy. Naciskając na pracodawców, tworzą presję płacową, oczekując podwyżek niwelujących inflację. Niestety do mniejszości należą branże, które mogą pozwolić sobie na kilkunastoprocentowe podwyżki. Pod koniec roku uważano, że jest to branża IT. Jednak wraz z falą zwolnień na początku 2023 roku m.in. w Google, Microsoft, czy Salesforce

– również ta branża może stracić miano stabilnej i pewnej. A już zupełnie mało realne wydaje się proponowanie przez pracodawców takich podwyżek, które byłyby w stanie zrekompensować poziom inflacji. Niezadowolenie pracowników z wysokości wynagrodzenia skłania ich, nie tyle do poszukiwania nowej pracy, ile do **podejmowania dodatkowych, dorywczych form elastycznego zatrudnienia** (niepewność na rynku pracy rośnie i skłania pracowników do przemyślanych i rozważnych działań). Pierwsze predykcje pokazują, że poziom bezrobocia w 2023 roku może wzrosnąć. Jak pokazują historyczne analizy zjawisk

ekonomicznych – wzrost bezrobocia dodatkowo koreluje z inflacją i następuje stosunkowo krótko po inflacyjnym szczycie. Dowód? Już w grudniu 2022 widoczna była mniejsza liczba ofert pracy na rynku. Niemniej zapas na rynku pracy raczej nie jest przewidywana w tym roku. W najtrudniejszej sytuacji wydają się być branże energochłonne, głównie za sprawą rosnących kosztów energii i dodatkowo wspomnianej już wcześniej presji płacowej. W dalszym ciągu dobrą z ekonomicznego punktu widzenia sytuacją może cieszyć się branża IT oraz sektor finansów. Paradoksalnie to przedsiębiorstwom z tych obszarów najtrudniej jest znaleźć pracowników.

Istotnym czynnikiem decydującym o kondycji polskiej gospodarki będą także przyznane (lub nie – i to jest czarny scenariusz) unijne środki w ramach KPO (Krajowego Programu Odbudowy). Środki te do tej pory inwestowane były m.in. w rozwój gospodarki, innowacje, środowisko, cyfryzację, edukację oraz zdrowie. **Ich brak oznaczałoby dla Polski duży spadek inwestycji** i ogromną stratę dla wszystkich – biznesu czy społeczności.

Choć pracodawcy będą ostrożniej podejmować decyzje o zatrudnieniu, to jednak w dalszym ciągu będą poszukiwać odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów. I te poszukiwania będą wyzwaniem, bowiem **jeszcze trudniej będzie znaleźć i zatrzymać wartościowego pracownika**. Istotna będzie również elastyczność zatrudnienia – nie tylko w obszarze pracy tymczasowej, ale również na stanowiskach, które do tej pory kojarzone były głównie z etatami. W większym zakresie mogą przyjmować formę kontraktów menedżerskich czy stanowiska typu interim.

Częściej dostrzec będzie można także **zjawisko ponownego zatrudniania pracowników, którzy wcześniej od pracodawcy odeszli, czyli boomerang employees**. Ani Polska nie jest aż tak dużym krajem, ani Polacy nie charakteryzują się aż tak dużą mobilnością w poszukiwaniu pracy na terenie kraju – istnieje zatem szansa, że część pracowników chętniej będzie powracać do pracodawcy, którego już zna. Mogą na tym zyskać obie strony – dlatego tak ważne jest profesjonalne i partnerskie podejście do pracowników na każdym etapie współpracy z nim – od onboardingu po offboarding.



Dobrostan pracowników oraz ich zdrowie psychiczne



Kolejnym widocznym zjawiskiem – na które pandemia również miała wpływ – jest pogarszający się dobrostan pracowników oraz ich zdrowie psychiczne.

Wynika to m.in. z:

- życia w pandemicznym zagrożeniu i izolacji przez ponad dwa lata,
- niepewności jutra wynikającej z sytuacji geopolitycznej i ekonomicznej (m.in. wojna na Ukrainie czy nadal rosnąca inflacja),
- kultury pracy, która w obszarach przywództwa czy sposobu komunikacji nadal pozostawia pole do poprawy i doskonalenia,
- dużej ilości przepracowanych godzin – w oparciu o badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego można się dowiedzieć, że Polacy w porównaniu do najbardziej rozwiniętych krajów europejskich pracują zauważalnie dłużej – średnio jest to nawet **39,7 godz. tygodniowo**. Tymczasem Francuzi, Szwedzi, Niemcy czy Duńczycy – **poniżej 36 godzin**, natomiast Holendrzy nawet **poniżej 30 godzin**.

Powyższe czynniki nie mogą pozostać bez wpływu na samopoczucie, dobrostan, a w konsekwencji zdrowie psychiczne. Polacy wydają się być po prostu zmęczeni.

Inną kwestią jest przywołany wyżej sposób **zarządzania ludźmi oraz kultura organizacyjna**. Choć jako kraj uczymy się komunikacji i partnerstwa w biznesie, nadal brakuje przestrzegania zasad zapisanych w przepisach czy umowach, docenienia pracowników za wkład ich pracy, czy otwartej komunikacji i „grania do jednej bramki”.

Opisane czynniki powodują, że pracownicy coraz mniej identyfikują się ze swoją pracą i pracodawcą. Nie wykazują skłonności do stale rosnącego zaangażowania, konsekwencji w działaniu pomimo trudności czy ukierunkowania na cele. **Na popularności zyskuje termin quiet quitting** (ang. ciche odchodzenie), który nie tyle oznacza odejście z pracy, co realizowanie przez pracowników ich zadań, ale tylko w takim stopniu, w jakim jest to wymagane – na dopusz-

czalnie minimalnym poziomie i... ani kroku więcej. Quiet quitting stoi w opozycji do kultu pracy, czy zostawania po godzinach. Trend ten został wypromowany przez użytkowników TikToka, w szczególności w Stanach Zjednoczonych. Widoczny jest jednak również w Polsce. Szczególnie pracownicy pokolenia Y i Z (o czym dalej) dostrzegają w życiu inne wartości niż sama praca – mogą nimi być rodzina, przyjaciele, hobby, podróże czy inne aktywności.

I w sumie to dobrze, że pracownicy szukają odskoczni od pracy. Dlaczego? Dlatego, że aby dawać energię, należy skądś ją czerpać i gdzieś odzyskiwać. W przeciwnym razie możliwe jest pojawienie się niepokojącego zjawiska, jakim jest **brownout**. Jest to rodzaj wypalenia, w którym pracownicy tracą motywację, zaangażowanie, czy identyfikowanie się z firmą, jej misją, strategią, celami i zadaniami. To proces, w którym stopniowo wzrasta poczucie zmęczenia, rozczaro-

wania oraz przytłoczenia. Od „tradycyjnego” wypalenia zawodowego brownout różni się tym, że dotknięci nim pracownicy nie pokazują negatywnych zachowań w sposób widoczny. Choć wydaje się, że dobrze sobie radzą, powoli coraz bardziej wycofują się z różnych zawodowych aktywności i inicjatyw czując, że już nie dają rady. Stąd niedaleka droga do niebezpiecznego – dla pracownika i pracodawcy – wypalenia zawodowego.

Co jest w takim razie istotne?

Prewencja, czyli wyznaczanie zadań i celów ambitnych lecz możliwych do realizacji



Budowanie atmosfery bezpieczeństwa i wsparcia w zespole



Wymiana wiedzy i doświadczeń



Zaufanie



Otwarta i transparentna komunikacja





To nie koniec wyzwań, z jakimi mierzą się pracodawcy. Kolejnym jest rosnąca różnorodność, w tym również ta związana z wiekiem pracowników.

Aktualnie na rynku pracy aktywne są cztery generacje: **baby boomers (BB)**, **pokolenie X, Y** oraz najmłodsze, aktywne – **pokolenie Z**. Jak definiować poszczególne pokolenia? Otóż najczęściej przyjmuje się następujące daty narodzin reprezentantów kolejnych pokoleń:

- pokolenie **Baby Boomers (BB)** – urodzeni w latach **1946 – 1964**,
- **pokolenie X** – urodzeni w latach **1965 – 1979**,
- **pokolenie Y** – urodzeni w latach **1980 – 1989/94**,
- **pokolenie Z** – urodzeni w latach **1990/1995 i później**.

Dwoma najbardziej dominującymi grupami pracowników na polskim rynku pracy są: pokolenie X i Y. Choć trudno mówić o jednorodności wszystkich reprezentantów urodzonych w określonym przedziale wiekowym (zwłaszcza, że jest to przedział kilkunastu lat), to jednak uważa się, że liczne zmiany: społeczne, ekonomiczne, polityczne, techniczne, technologiczne czy ważne wydarzenia wpływają na kształtowanie się, sposób myślenia i działania osób, które ich doświadczyły. Przykładem może być pojawienie się Internetu, a w związku z tym istotna zmiana w sposobie komunikacji, czy dostępie do informacji.

Pojawienie się Internetu miało wpływ na sposób życia wszystkich jego aktualnych użytkowników. Z tym, że dla części obecnych pracowników Internet jest nieodłącznym i naturalnym elementem życia (pokolenie Z). Dla części jest czynnikiem, który wprowadził wiele zarówno pozytywnych, jak i czasem negatywnych zmian w ich życiu (pokolenie BB, X oraz Y). Zarówno dla pokolenia Y, jak i Z pracodawca, opinia o nim na rynku, jego sposób rekrutacji, a dalej – zatrudnienia, komunikacji i współpracy są bardzo ważne. Szczególnie wobec reprezentantów tych pokoleń warto dbać o te procesy, które związane są z profesjonalnym i elastycznym sposobem zatrudnienia, wygodnymi i szybkimi (często cyfrowymi) rozwiązaniami. To te pokolenia szybko wystawią w Internecie opinię pracodawcy.

Istotnym z punktu widzenia pracodawcy jest, aby odpowiednio zarządzać poszczególnymi grupami. **Ważne, aby właściwie rozumieć co i dlaczego jest dla nich ważne, a następnie poszukać wspólnych wartości i znaleźć porozumienie.** Przykład? **Pokolenia BB i X** to chodząca wiedza, doświadczenie i to, czego nie da się znaleźć w książkach. **Pokolenie Z** – potrzebuje jeszcze wiele się nauczyć, jednocześnie świetnie orientuje się w nowych technologiach i mediach społecznościowych, bez których trudno dziś funkcjonować w biznesie. Na otwartości obu pokoleń, transferze wiedzy oraz umiejętną komunikacją między nimi zyska cały rynek pracy. Te branże i ci pracodawcy, którzy to rozumieją i wykażą się otwartością oraz konkretnymi działaniami – zyskają rynkową przewagę.

Generacje aktywne na rynku pracy

1946 – 1964



pokolenie Baby Boomers (BB)

O pokoleniu BB mówi się, iż jest tym pokoleniem, które żyje, żeby pracować. Reprezentanci tego pokolenia pracowali lub pracują całe życie u jednego pracodawcy, są przyzwyczajeni do pracy w organizacjach, w których istotna jest hierarchia, poszanowanie dla wyższych stanowisk oraz tytułów, a także formalny sposób komunikacji.

1965 – 1979



pokolenie X

Pokolenie X nie miało łatwego startu, ze względu na dorastanie w okresie kryzysu gospodarczego lat 70. XX w. i późniejszych zmian ustrojowych. To pokolenie także uważane jest za pracowite i lojalne wobec pracodawców, a także ukierunkowane na radzenie sobie w trudnych sytuacjach.

1980 – 1989/94



pokolenie Y

Pokolenie Y to pokolenie, którego podejście do pracy jest odmienne od wcześniejszych. Dla nich praca przede wszystkim powinna dawać satysfakcję – wówczas są skłonni do znaczącego zaangażowania. Niezwykle jednak cenią sobie równowagę między życiem zawodowym i osobistym – to o tym pokoleniu mówi się, że **pracuje, żeby żyć i korzystać z jego uroków, doświadczają, rozwijają się**. Dla starszych pokoleń (BB, X) ten obszar stanowi trudność we współpracy z młodszym pokoleniem, dla którego ważniejsze jest poświęcenie dla sfery osobistej niż zawodowej.

1990/1995 i później



pokolenie Z

W podobnym kierunku zmierza najmłodsze pokolenie na rynku pracy, czyli **pokolenie Z** (nazywane też pokoleniem C od m.in.: connected, communicate). To ludzie, których życie w świecie realnym przeplata się z wirtualnym. Nie znają świata bez komputerów, smartfonów i Internetu, a media społecznościowe to dla nich „wielofunkcyjna platforma”. Stale i szybko się komunikują – najczęściej on-line. **Dla nich praca jest jednym z elementów, jakże różnorodnego i wielobarwnego życia.**



ATERIMA
work

Zatrudniamy z głową na czas



W agencji zatrudnienia **ATERIMA WORK** rekrutujemy
i zatrudniamy pracowników tymczasowych od ręki!

Dostarczamy **rozwiązania poprawiające efektywność** przy
jednoczesnym zachowaniu niezbędnej liczby zatrudnionych
pracowników, **znajdując przy tym dogodny model zatrudnienia.**

NASZE MOŻLIWOŚCI:

- ✔ Praca tymczasowa – rekrutacja i zatrudnienie:
 - Pracownicy z Polski
 - Pracownicy z zagranicy
- ✔ Legalizacja pobytu i pracy cudzoziemców
- ✔ Rekrutacje specjalistyczne i wyższego szczebla
- ✔ Outsourcing usług

**TYLKO TERAZ USŁUGA REKRUTACJI I ZATRUDNIENIA
40% TANIEJ!**

TRENDY2023

Składając zamówienie na personel pracowniczy, użyj powyższego hasła,
aby oszczędzić **40% na całym zamówieniu!**
Promocja obowiązuje do 31.08.2023r.

**Współpracuj z głową bo... to realna oszczędność czasu i pieniędzy.
Wspólnie znajdziemy rozwiązanie z korzyścią dla Twojej firmy!**



Dawid Nowak
Sales Manager
+48 668 898 947
dawid.nowak@aterima-work.pl

Podsumowanie

Rynek pracy jest zmienny i wymagający – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W tak dynamicznych warunkach liczą się: znajomość rynku i dobra opinia na nim, fachowa wiedza i doświadczenie, budowanie długofalowych relacji, profesjonalna komunikacja oraz elastyczność w działaniu. W wielu obszarach potrzebna jest też dobra znajomość przepisów, które cały czas się zmieniają.

Należy jednak pamiętać, że wszystko zaczyna się od ludzi. Znalezienie ich, elastyczne dopasowanie umiejętności do zadań, zleceń czy zamówień oraz profesjonalne potraktowanie – to pierwszy krok do biznesowego sukcesu.

GRUPA ATERIMA 

Rekrutujemy z głową!



Rekrutacja
specjalistyczna
& Headhunting



Rekrutacja
pracowników
tymczasowych



Rekrutacja
opiekunów
osób starszych

Więcej informacji na:

aterima.hr

aterima-work.pl

aterima-med.pl

